

СТУДЕНТЫ ГУМАНИТАРНОГО ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА: ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

Автор: Д. А. ШЕВЧЕНКО, Д. А. КАПЛАН

ШЕВЧЕНКО Дмитрий Анатольевич -доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга и рекламы, начальник Управления маркетинговой и рекламной деятельности, службы содействия занятости Российского государственного гуманитарного университета (E-mail: shevm@rggu.ru); КАПЛАН Дмитрий Александрович -аспирант кафедры маркетинга и рекламы РГГУ (E-mail: d.kaplan@list.ru).

Аннотация. Анализируется деятельность службы занятости в высшем учебном заведении, ее взаимодействие с работодателями, ее роль в продвижении студентов гуманитарных вузов на рынке труда.

Ключевые слова: гуманитарный вуз • занятость студентов • работодатель' рынок труда

Взаимодействие вуза и работодателей становится важным показателем качества и надежности вуза, одним из критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда. Этот показатель рассматривается в качестве приоритетного при оценке деятельности вуза, определения его финансирования и перспектив развития. Для решения проблемы трудоустройства студентов и эффективного взаимодействия с потенциальными работодателями в вузах создаются службы содействия занятости студентов и выпускников.

Технология работы Службы содействия занятости (ССЗ) студентов и выпускников. Среди основных задач Службы: информирование студентов о вакансиях, стажировках и ситуации на рынке труда; советы по поиску работы и трудоустройству, помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованию; рекламирование качества образования потенциальным работодателям с целью увеличения вакансий; налаживание связей с компаниями-работодателями и знакомство студентов с ними в рамках различных мероприятий; взаимодействие с аналогичными центрами других вузов, Ассоциацией центров трудоустройства вузов Москвы, содействующими трудоустройству молодых специалистов; формирование информационных и материально-технических ресурсов для улучшения качества оказываемых услуг.

Работа служб занятости в вузах имеет свои уникальные черты и особенности. Работа Службы РГГУ учитывает объективные факторы, к которым относится тендерный показатель¹. За 10 лет накоплен опыт и эффективные технологии работы. Служба имеет базу данных на 6248 выпускника.

С 2003 - 2004 учебного года в Службе организован постоянный контроль и учет вакансий со стороны работодателей². За этот период предложено более 3000 вакан-

¹ Троекратное превышение женского пола над мужским - соответственно, 77% и 23%. В РГГУ набор образовательных программ имеет гуманитарный уклон. Может быть, этим объясняется тот факт, что среди выпускников женщины чаще, чем мужчины, работают по специальности (соответственно, 55% и 47%, данные исследования 2011 г.)

² Мониторинг рынка труда, классификация вакансий и резюме ведется сотрудниками ССЗ РГГУ Климовой О. Ю., Фроловой Л. Н.



Рис. 1. Распределение студентов, обратившихся за содействием в трудоустройстве (в % к числу опрошенных)

сий от 2250 компаний. Интерес к вузу со стороны работодателей измеряется в среднем 30 новыми вакансиями в месяц, что требует обработки и контроля по выполнению заявки со стороны специалистов Службы. Эта работа требует проведения специальной классификации вакансий, с одной стороны, резюме студентов, с другой стороны. При посредничестве Службы происходит "встреча" студентов с их будущей трудовой деятельностью. Стоит отметить, что за этот период вакансии для студентов с неполным высшим образованием составили 79% от общего числа вакансий; для имеющих высшее образование - 22%; вакансии на полный рабочий день - 70% от общего числа заявок; с частичной занятостью - 30% вакансий; в требованиях указано знание иностранного языка - 28%; вакансий, где нужен опыт работы - 42%.

На рис. 1 приведена статистика обратившихся в Службу содействия занятости студентов за оказанием помощи в трудоустройстве. Студенты и выпускники узнают о предложениях работодателей из различных источников информации: интернет-страница Службы; информационные стенды; специальные встречи с представителями бизнеса; выставки-ярмарки; специальные брошюры и информационные объявления. Для того чтобы обеспечить необходимой информацией студентов и выпускников, готовятся и размещаются специальные методические материалы; объявления и листовки; информация в периодических изданиях; буклеты о составлении резюме, подготовке к собеседованию, поиске работы и т.п.; журналы по трудоустройству: "Справочник карьериста", "Путеводитель по компаниям", "Энциклопедия Карьера"; газеты "The Career Forum", "Работа для вас", "Элитный персонал", "Вакансия от А до Я". Наиболее интересные статьи и материалы представляются в электронном виде на сайте в разделе "Соискателям".

Служба организует взаимодействие студентов и работодателей в формате ярмарок карьеры. Ярмарки получили свое развитие с середины 2000-х гг., в них приняли участие более 100 компаний³.

Служба предоставляет информационно-консультационные услуги, которые пользуются спросом со стороны студентов с первых лет обучения. С 2004 по 2011 г. в Службу за консультацией обратилось более 2900 студентов, аспирантов, выпускников. Известность Службы среди студентов растет.

Проводя постоянный мониторинг источников получения информации, служба выяснила, что студенты преимущественно пользуются Интернетом. Об услугах Службы узнают на сайте (46%), через друзей (26%), из информационных стендов (26%), из гйда первокурсника, через ярмарки вакансий и от преподавателей и сотрудников университета.

С 2001 г. работает сайт Службы содействия занятости РГГУ. Количество его посетителей возросло более чем в 3 раза. Студенты прежде всего интересуются технологией поиска работы, конкретными вакансиями и стажировками.

С 2004 г. в Службе работает психолог, который проводит индивидуальные и групповые консультации. Осуществляется психологическая подготовка к деловому общению при трудоустройстве на работу и консультации: составлению резюме; ведению деловой беседы с потенциальным работодателем по телефону; по "секретам"

³ С 2006 г. специальные запросы со стороны работодателей о размещении своих объявлений на стендах РГГУ стали платными. С 2007 г. участие в ярмарках вакансий для работодателей тоже имеет платную основу.

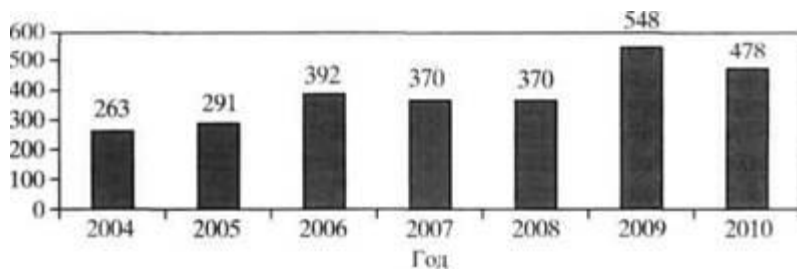


Рис. 2. Количество соискателей, обратившихся в Службу занятости РГГУ за содействием в поиске работы

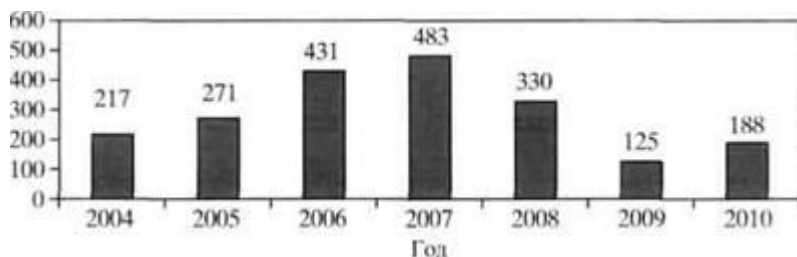


Рис. 3. Количество обратившихся компаний

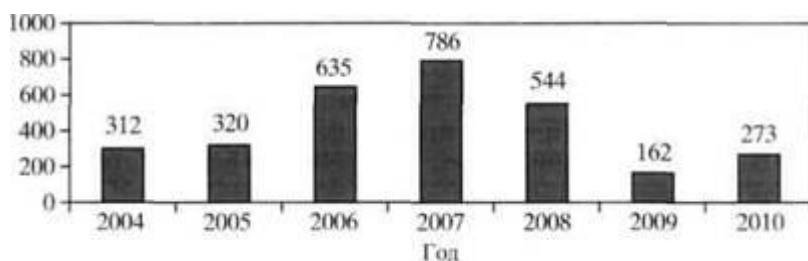


Рис. 4. Количество поступивших вакансий

успешной самопрезентации на собеседовании; по подготовке к оценочным испытаниям при приеме на работу (тесты, анкеты). С 2009 г. предлагается новая услуга для соискателей - компьютерное психологическое тестирование.

Содействие занятости студентов и выпускников вуза. Посмотрим на реальную картину трудоустройства студентов гуманитарного вуза⁴. Служба проводит ежегодные исследования среди выпускников РГГУ на момент окончания ими университета (июнь каждого года). На рис. 2, 3, 4 прослеживается динамика вакансий и обращений студентов с целью трудоустройства. Статистические показатели динамики роста и падения рынка труда и занятости в отдельно взятом вузе позволяют проследить общую тенденцию на рынке труда России в отношении трудоустройства молодых специалистов.

В 2005 - 2007 гг. студенты запрашивали зарплату зачастую не меньше, чем в 1 тыс. долларов. В этот период зарплаты в Москве были самыми высокими за всю 20-летнюю историю экономики России. Сегодня многие студенты и выпускники рассматривают предложения и готовы трудиться за 15 - 20 тыс. рублей в месяц (рис. 5).

⁴ Далее приводятся данные исследования 2011 г. "Положение выпускников РГГУ на рынке труда". Обработка данных велась с использованием SPSS д.э.н., проф. Шитовой Ю. Ю.

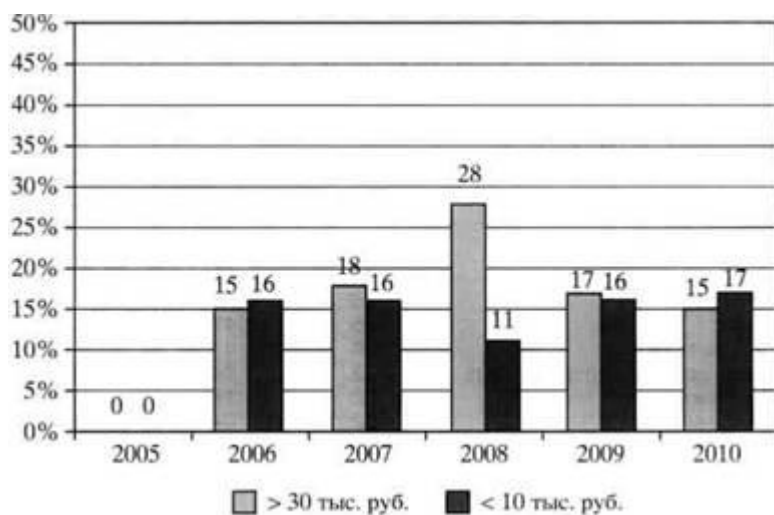


Рис. 5. Численность работающих студентов, получающих высокие и низкие зарплаты, в руб. (в % к числу опрошенных)

Студенты-гуманитарии, ориентируясь на реальный рынок труда, уделяют серьезное внимание дополнительной профессиональной подготовке и переподготовке уже в процессе своего обучения в вузе.

Значимая разница видна в плане занятости выпускников разного профиля (табл. 1). При этом специалисты информационного и экономического профиля (табл. 2) чаще работают по специальности уже во время обучения.

Отдельного внимания заслуживают результаты исследования зависимости уровня зарплаты выпускников гуманитарного вуза по некоторым важным параметрам. Бытует мнение, что специалисты гуманитарного профиля получают много меньше, чем другие специалисты. Данные исследования опровергают это мнение (табл. 3).

Получило также широкое распространение мнение, что чем лучше студент учиться (получает диплом с отличием), тем выше его шансы на рынке труда. Наши исследования не фиксируют такую закономерность, по крайней мере, в отношении первоначальных зарплат.

Таблица 1. Занятость выпускников на момент выпуска, в % к числу опрошенных

Классификация специальности	Вы работаете?			Кол-во ответивших	Число опрошенных
	Да	Работал	Нет		
Информатика и математика	46	10	11	67	68,7
Сервис и реклама	15	4	7	26	57,7
Лингвистика и перевод	42	11	25	78	53,8
История, архивы, документообеспечение	58	23	35	116	50,0
Экономика и управление	121	45	104	270	44,8
Гуманитарно-социальные	67	39	56	162	41,4
Масс-медиа и политика	29	16	32	77	37,7
Культура и искусство	72	50	88	210	34,3
Юриспруденция	42	19	66	127	33,1
Психология	18	17	37	72	25,0
	510	234	461	1205	50,8

Таблица 2. Профиль занятости выпускников на момент выпуска (в % к числу опрошенных)

Классификация специальности	Работаете по специальности?		Всего	Работа по спец., %
	Да	нет		
Сервис и реклама	11	4	15	73,3
Информатика и математика	29	15	44	65,9
Экономика и управление	76	41	117	65,0
Юриспруденция	25	17	42	59,5
Масс-медиа и политика	16	11	27	59,3
История, архивы, документообеспечение	33	24	57	57,9
Лингвистика и перевод	22	18	40	55,0
Гуманитарно-социальные	32	34	66	48,5
Культура и искусство	31	39	70	44,3
Психология	6	12	18	33,3

Таблица 3. Уровень зарплат выпускников (в % к числу опрошенных)

Направление	Уровень зарплаты				Всего	Сред.з/п, тыс.
	Меньше 10 тыс.	10 - 20 тыс.	20 - 30 тыс.	Более 30 тыс.		
Сервис и реклама	0	2	5	6	13	35,0
Экономика и управление	3	14	45	42	104	33,2
Масс-медиа и политика	3	4	10	10	27	30,6
Информатика и математика	2	10	15	12	39	29,1
Лингвистика и перевод	6	10	11	13	40	27,6
Культура и искусство	11	21	15	21	68	26,4
Гуманитарно-социальные	12	17	21	15	66	24,5
Юриспруденция	4	13	12	7	36	24,0
История, архивы, документообеспечение	10	14	20	10	54	23,3
Психология	1	7	5	2	15	22,3

Отдельного комментария заслуживают результаты исследования, свидетельствующие, что зарплата выпускников, работающих по специальности, отличается от зарплаты тех, кто выбрал себе трудовую деятельность, не совпадающую с полученной специальностью. Разница в зарплатах здесь не очень велика, но все-таки она говорит в пользу того, что выпускники выбирают себе работу не по полученной специальности в силу преимущественно материальных предпочтений (табл. 4).

Наконец, интересным является тот факт, что чем раньше студенты начинают совмещать работу с учебой, тем выше их зарплата (разница статистически значима). Благодаря раннему началу карьеры выпускники имеют лучший карьерный рост, сопровождающийся ростом заработной платы (табл. 5).

Исследование удовлетворенности студентов (всех форм и уровней) организацией содействия трудоустройству в РГГУ позволяет говорить о высокой значимости

Таблица 4. Уровень зарплаты в зависимости от работы по специальности (в % к числу опрошенных)

Работа по специальности	Уровень зарплаты (в руб.)					
	меньше 10 тыс.	10 - 20 тыс.	20 - 30 тыс.	Более 30 тыс.	всего	средн., тыс.
Да	34	66	85	73	258	26,9
Нет	16	40	73	64	193	29,6
	52	112	159	138	461	27,8

Таблица 5. Зависимость заработной платы от времени начала трудовой деятельности (в % к числу опрошенных)

Начало работы	Уровень зарплаты					
	меньше 10 тыс.	10 - 20 тыс.	20 - 30 тыс.	более 30 тыс.	всего	средн., тыс.
С первого	4	15	16	26	61	31,9
Со второго	9	12	23	20	64	28,1
С третьего	12	29	37	29	107	26,8
С четвертого	9	26	23	18	76	25,1
С пятого	15	26	56	37	134	27,7
	52	112	159	138	461	27,8

для них как работы службы занятости, студенческой практики на выпускающих кафедрах, так и в целом системы содействия трудоустройства в вузе.

Один из важнейших аспектов подготовки студентов к самостоятельному участию в реальной экономической жизни - это опыт работы, который они приобрели за время своего обучения (рис. 6). Таблица демонстрирует динамичный рост внимания к получению опыта работы в послекризисный период. Студенты рационально оценивают свои шансы на рынке труда и заранее готовятся к собственной профессиональной карьере.

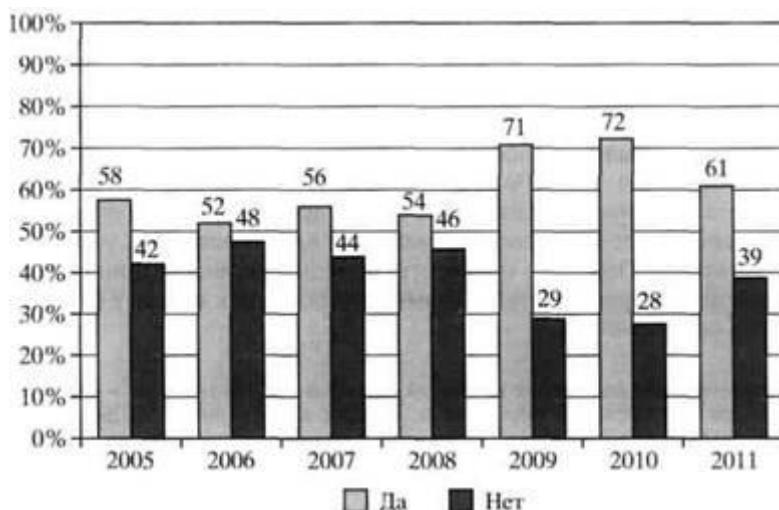


Рис. 6. Опыт работы выпускников вуза (в % к числу опрошенных)

В силу асимметричности развития рынков образования и труда складывается парадоксальная ситуация. С одной стороны, работодатели не рассматривают серьезно резюме студентов и выпускников без опыта работы. Молодому специалисту, более того, студенту-выпускнику, редкий работодатель доверит самостоятельное выполнение какой-либо коммерческой задачи или бизнес-функции: это значит подвергнуть процесс выполнения работы высокому риску, что может повлечь нарушение обязательств перед заказчиком и потерю клиента, а значит, прибыли и репутации.

Эту позицию работодателя можно понять. В то же время студенты, прислушиваясь к рекомендациям преподавателей и родителей, начинают искать работу как можно раньше. Естественным становится положение, когда студенты стремятся иметь собственные деньги, которые подчеркивают их самостоятельность и независимость. Мы располагаем следующими данными на этот счет: 19% наших выпускников начинают свою трудовую карьеру с самого начала своего обучения; 23% - со 2-го курса; 29% - с 3-го курса; 28% - с 4 - 5-го курсов. Естественно, чем раньше студенты решают задачу своего трудоустройства, тем больше они пропускают занятия. Возникают конфликты, которые не разрешимы в формате существующих требований в вузе.

Есть ли выход из этого парадоксального положения? Первое, что подсказывает решение, это перевод студентов на индивидуальную форму обучения. При обсуждении этой проблемы большинство преподавателей ставят вопрос: если в группе 20 и более студентов, то каким образом выстраивать индивидуальные занятия с каждым студентом, проводить промежуточную и итоговую аттестацию? Хватит ли на это времени и сил? Более того, если, условно, только 5 студентов из 20 будут посещать занятия, то придется проводить лекции и семинары все равно для этих 5 студентов. А затем дополнительно, индивидуально работать с оставшимися студентами.

На рынке образования все заметнее новый заказчик - работодатель. Представители компаний единогласно отмечают, что хотят привлекать на работу молодых специалистов. Свидетельством взаимодействия работодателей и вуза служит ряд мероприятий, в которых принимают участие компании⁵. Отдельные крупные компании устанавливают грантовую поддержку студентам. Некоторые работодатели обладают преподавательскими способностями и активно участвуют в образовательном процессе, совмещают свою деятельность с академическим участием в работе кафедр в качестве преподавателей.

Активность и рост внимания работодателей к вузу объясняется как ростом экономики, так и необходимостью компенсировать естественное выбытие опытных кадров. При этом нанимать молодых специалистов в последние годы стали не только компании из сферы торговли, услуг, финансов, но и предприятия реального сектора экономики. Кадровые, рекрутинговые агентства отмечают конкуренцию между компаниями, стремящимися взять на работу наиболее способную молодежь. Однако подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывает, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается работодателями как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Полученные в вузе знания - как отправная точка для дальнейшего его обучения. Более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться. Особенно приветствуется знание иностранных языков, умение пользования компьютерными программами, способность к анализу ситуации и коммуникабельность соискателя.

⁵ Часто презентации некоторых компаний, которые мы организуем, - это просто рассказ о компании и все. Он проходит скучно и не интересно. Студентов трудно привлечь к этим мероприятиям. Когда используются кейсы, на мастер-классах - яркие примеры, демонстрирующие будущий профессиональный успех, то обратная связь студентов и работодателя эффективна. Для того чтобы повысить интерес студентов к выступлениям и презентациям компаний в вузе, мы стали выдавать сертификаты участия студентам. Организуем рекламу, максимально информируем студентов о предстоящих событиях и выдаче сертификата участия. Результат посещения вырастает кратно.

Результаты **исследования**, проведенного информационным порталом "Executive", свидетельствуют о том, что ожидания бизнеса и молодежи друг от друга во многом совпадают⁶. Бизнес считает, что для профессионального роста не хватает вузовской базы знаний. А поэтому и не может гарантировать быстрый рост карьеры и зарплаты. Работодатели на первое место ставят не профессиональные способности и деловые качества студентов (навыки работы по специальности - 21%), общие знания по специальности (52,5%), а грамотность (грамотная речь и письмо - 72%), трудолюбие (исполнительность - 77%), ответственность (78%). Бизнес ждет от молодежи эрудированности, наличие профессиональных компетенций, навыков трудовой деятельности. При этом бизнес готов инвестировать скорее в собственный имидж, чем в технологии привлечения лучших кандидатов, и не высказывает готовности вкладывать средства в их обучение.

Переход к двухуровневой системе образования в перспективе значительно расширяет взаимодействие рынка труда и образования. Выпускник получают дополнительный шанс в сфере поиска соответствующей своим способностям и запросам вида деятельности. Вместе с тем рынок труда развивается по собственным законам спроса и предложения, его развитие зависит от множества объективных факторов макросреды, поэтому он никогда не сможет подстраиваться под образовательные процессы.

Но и развитие вузов зависит от конъюнктуры рынка труда. Поэтому именно вузы могут и должны "настраивать" свою деятельность в соответствии с потребностями и тенденциями рынка труда. Для этого вузами накоплен целый набор инструментов и механизмов "настройки", среди которых - Служба содействия занятости.

Взаимодействие вуза и работодателей, по нашему мнению, всецело зависит от активности самого вуза, развития маркетинговых технологий продвижения студентов и выпускников на рынок труда.

Повышение эффективности взаимодействия вуза и работодателей. Важно начать знакомить студентов с рынком труда в выбранной им конкретной предметной области с первого курса - дисциплина "Введение в профессию" должна содержать подробную информацию о профессиях, к которым их готовит выбранная образовательная программа. Нередки случаи, когда к нам приходят выпускники старших курсов, которые до сих пор не представляют, где они могут применить свои полученные знания и образование. Студентам уже на первом курсе стоит определяться с направлением (темой), которой они будут придерживаться при написании курсовых, проектных и дипломных работ. Это поможет им более глубоко познакомиться с определенным сегментом рынка труда и быть специалистом более узкого профиля.

В последние годы в России получило распространение хорошо зарекомендовавшая себя технология планирования профессиональной карьеры, представляющая собой пакет документов в бумажном или электронном варианте, отражающий все достижения студента (как академические, учебные, так и личные) - карьерное портфолио. Карьерное портфолио позволяет оценить учебные, научные, личные и профессиональные достижения студентов. Оно может включать такие документы: выпускная квалификационная и курсовые работы; отчеты и отзывы о прохождении производственных практик; тексты докладов на научно-практических конференциях; оттиски статей в профессиональных журналах; грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях; свидетельство о занесении на доску почета вуза; сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ; свидетельство о получении именных стипендий; рекомендательные письма от преподавателей и кураторов. Создание карьерного портфолио требует эффективного взаимодействия студента с научными руководителями, преподавателями и кураторами в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания

⁶ В опросе приняли участие 299 участников Сообщества менеджеров "Executive": руководители компаний, HR-директора, владельцы компаний. Среди них: 80 - участники крупного бизнеса, 131 - среднего бизнеса, 78 - малого бизнеса и 10 - индивидуальные предприниматели. <http://www.e-executive.ru/education/adviser/1424081/>

высшего учебного заведения. Отметим, что для формирования качественного порт-фолио требуется проведение разъяснительной работы среди преподавателей о необходимости их участия в кураторской деятельности (согласование темы научной работы, предоставление рекомендательных писем, характеристик и отзывов о работе студента). Для этого организуется семинар для ответственных лиц по теме: "Современная технология планирования профессиональной карьеры - Карьерное порт-фолио студента". В целях содействия студентам по созданию карьерного портфолио разработан и реализован проект "Студенты для студентов", в котором студент - ведущий может реализовать свои амбиции по самопрезентации, продемонстрировать опыт, умения, навыки, успехи и достижения, которые могут быть интересны будущему работодателю.

С 2005 г. проводится опрос выпускников, что позволяет узнать их мнение о качестве образования, в том числе дополнительного, о планах на дальнейшее обучение, а также получить сведения о достижениях или планах трудоустройства. В планах Службы занятости создание на сайте профессиональной базы резюме студентов и выпускников, которые нуждаются в трудоустройстве. Для этого потребуется более тщательная индивидуальная работа с каждым соискателем, чтобы в резюме были грамотно прописаны все его достижения и преимущества. К этой базе смогут быть допущены работодатели для отбора подходящих кандидатур на имеющиеся у них вакансии (конечно, будет учитываться закон о персональных данных). Работодателям будет предложено к каждой вакансии давать необходимый список тестов (кейсов), выполнение которых будет рассмотрено как критерий отбора кандидатов.

Перспективна работа с выпускниками, которые руководят собственным бизнесом. Целесообразно размещать интервью успешных выпускников и их рассказы о трудностях, с которыми они столкнулись во время трудоустройства.

Проблемы, на которые следует обратить внимание. 1. Предпринимается попытка принизить значение гуманитарного образования, тем самым сократить на него спрос как на "социально не эффективное", в отличие от технического, естественнонаучного образования. В 2009 г. вслед за критическими заявлениями политических лидеров власти в адрес гуманитариев министр образования и науки А. Фурсенко назвал список профессий, которые в ближайшее время не будут востребованы в России: рабочих мест в этих сферах меньше, чем выпускников вузов, передает ИТАР-ТАСС. "У нас сегодня есть доказательства того, что гуманитарные специальности, экономисты, юристы, педагоги - это специальности, которые не обеспечивают нормальные рабочие места. Это дорога в никуда", - заявил министр на совещании с ректорами высших российских учебных заведений. Даже успешное окончание учебы по этим специальностям, по словам Фурсенко, не гарантирует трудоустройство, гуманитарное образование является плохой инвестицией в экономику страны. Однако, на наш взгляд, гуманитарное образование - это формирование свободного критически мыслящего молодого человека, а не слепого исполнителя. Это образование, результатом которого является подготовка интеллектуала и гражданина, способного понять законы развития общества, его историю, настоящее и взять на себя ответственность за будущее своей страны.

Женщины доминируют в получении гуманитарного образования. Они составляют большинство специалистов в области журналистики, филологии, истории, социологии, искусства и коммуникаций. Для девушек гуманитарные науки являются платформой для постижения собственного "я", открытия и понимания своего предназначения и социального вступления в структуру семейных и общественных отношений. Понять, насколько рентабельны государственные вложения в гуманитарную подготовку молодежи, разобраться в эффективном и неэффективном инвестировании государства в сферу образования можно, исследовав прибыльность этих вложений. Только в этом случае можно будет говорить о "нецелесообразности" или "целесообразности" гуманитарного образования и о его противоречии или не противоречии развитию рынка труда в российском обществе.

Более того, первое профессиональное образование -это не окончательный выбор своего профессионального предназначения и карьеры. Это только первое знакомство с правилами общественной жизни. Магистратура, аспирантура, второе высшее образование, профессиональная переподготовка, MBA и другие образовательные программы являются не только ступенью профессионального роста, но и возможностью сменить профессию, найти более адекватное приложение для своих устремлений и способностей. Самый действенный шаг в направлении управления спросом и переориентации получения молодежью как гуманитарного, так и технического образования - это повышение доходов, зарплат, престижа и статуса специалистов технического профиля. Пусть рынок, а не правительство определит, какие университеты более необходимы современному обществу.

2. Планирование трудовых ресурсов в нашей стране началось еще при советской власти. Попытки правительства прогнозировать потребности экономической сферы хозяйства и потребности людей, с разными задатками и навыками, бессмысленны, даже в отдельно взятой сфере или отрасли. Работодатели прогнозируют потребности в кадрах, опираясь на краткосрочную перспективу своего бизнеса. Университеты планируют выпуски специалистов различного профиля, опираясь на долгосрочную перспективу. Эта перспектива "навязана" им объективно, так как процесс образования в профессиональной сфере длится годами.

3. Актуальность гуманитарного образования можно показать на примерах появления междисциплинарных специальностей и формирования новых профессий в сфере управления, науки и искусства. В прошлые годы трудно себе было представить междисциплинарную подготовку специалистов в сфере массовых коммуникаций в сфере здравоохранения и образования, исследований экологии и транспортных проблем. Процесс появления межпредметных направлений подготовки специалистов гуманитарного профиля вызван усложнением общественных и производственных отношений в обществе.